

PROTÉGER LA VICTIME DE VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL : UNE OBLIGATION LÉGALE !

Guide à l'intention des employeurs

Protéger la victime de violence conjugale au travail : une obligation légale !
est une production de la Direction adjointe au Programme régional des
services de santé au travail
de la Direction régionale de santé publique
du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

100-6555, boul. Métropolitain Est
Montréal (Québec) H1P 3H3
514 685-1371XXX-XXXX
ciuss-centresudmtl.gouv.qc.ca

Recherche et rédaction

Sabrina Moroni, agente de planification, de programmation et de recherche – volet santé psychologique

Graphisme

Aurélie de Lepine, technicienne en administration

Révision et mise en page

Christine Guigue, adjointe à la direction

Notes

Dans ce document, l'emploi du masculin générique désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

La reproduction de ce document, en tout ou en partie, ou son utilisation à des fins personnelles, d'étude privée ou de recherche scientifique, mais non commerciales, sont permises à condition d'en mentionner la source.

Ce document est disponible en ligne sur les portails suivants :

Réseau de santé publique en santé au travail :

<https://www.santeautravail.qc.ca/web/rspsat/publications/accueil>

Direction régionale de santé publique de Montréal : <https://ccsmtlpro.ca/drsp/drsp-qui-sommes-nous/drsp-publications>

© Gouvernement du Québec, 2024

ISBN 978-2-550-98431-3 (En ligne)

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Bibliothèque et Archives Canada, 2024

Protéger la victime de violence conjugale au travail : une obligation légale !

Depuis le 6 octobre 2021, tout employeur doit, sur les lieux de travail, prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'une travailleuse ou d'un travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

EXTRAIT DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL TELLE QU'AMENDÉE (2021)

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment : (...)¹

16° prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale ou à caractère sexuel.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, **l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.**

Au Québec, l'employeur doit maintenant élaborer et mettre en application un programme de prévention pour chaque établissement regroupant **au moins 20 travailleuses et travailleurs**²

- Identification et analyse des risques liés à la violence, incluant la violence conjugale
- Identification des mesures et des priorités d'action permettant d'éliminer ou de contrôler les risques identifiés.

Pour les établissements regroupant **moins de 20 travailleuses et travailleurs**, l'employeur doit élaborer et mettre en application un plan d'action pouvant contenir les mêmes éléments.³

Une telle obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec offre une meilleure protection aux victimes et apportera du soutien aux employeurs qui doivent déjà, au quotidien, faire face aux multiples conséquences de cette problématique.

¹ <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>

² <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>

³ <https://www.violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/4--proteger-la-victime-de-violence-conjugale-au-travail-une-obligation-legale>



IMPORTANT

Saviez-vous que le « lieu de travail » inclut également les alentours du lieu de travail, comme le stationnement des employés ainsi que le domicile de la personne qui travaille de la maison ?⁴

Identifier les risques

Les employeurs doivent identifier les risques à la santé et à la sécurité du personnel sur les lieux de travail. Ces risques pourraient inclure les risques de violence conjugale. Ils doivent être consignés dans un programme de prévention ou dans un plan d'action.

Éliminer les dangers

Après avoir identifié les dangers sur les lieux de travail, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires afin de les éliminer.

La loi ne définit pas clairement quelles mesures doivent être prises pour protéger les membres du personnel victime de violence conjugale dans les milieux de travail. En revanche, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a publié une liste d'exemples de mesures que les employeurs peuvent prendre pour respecter leurs obligations

Employeurs⁵

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires, lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la travailleuse ou le travailleur est exposé à une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sur les lieux de travail. Il doit :

- *s'assurer que ses établissements sont équipés et aménagés pour assurer la protection du personnel (ex. : contrôle de l'accès aux lieux de travail, caméras de sécurité, bouton panique, etc.)*
- *s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et protègent la santé des travailleuses et travailleurs (ex. : permettre à une victime de violence conjugale un retour au bureau si elle est en télétravail)*
- *utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, à corriger et à contrôler les risques de violence en milieu de travail, comme la sensibilisation des travailleuses et travailleurs à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, une politique sur la violence ou un plan de sécurité individuel*
- *informer adéquatement les travailleuses et travailleurs sur les risques liés à la violence, dont la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel (les informer sur les signes à reconnaître, les procédures ou politiques en place, etc.)*

⁴ <https://educaloi.qc.ca/capsules/comment-prevenir-la-violence-conjugale-au-travail/#consequences>

⁵ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

Travailleuses et travailleurs⁶

La travailleuse ou le travailleur doit, notamment :

- *prendre connaissance du programme de prévention ou du plan d'action qui lui est applicable (ex. : planifier une rencontre d'équipe pour que les travailleuses et les travailleurs s'approprient collectivement le contenu du programme de prévention ou du plan d'action et puissent en discuter)*
- *prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique (ex. : informer son employeur si une travailleuse ou un travailleur est témoin d'une situation de violence)*
- *veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail (ex. : contribuer à établir un climat de confiance et de respect au sein de l'équipe de travail)*
- *participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail et celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux ou à proximité des lieux de travail*

Les milieux de travail régis par les lois fédérales

Les employeurs doivent identifier les risques de violence, comme dans tout autre milieu de travail. Cependant, des obligations supplémentaires s'ajoutent à eux : ils doivent notamment offrir de la formation, mettre en place une politique de prévention et mettre des ressources d'aide et de soutien à la disposition du personnel.

Les conséquences de ne pas agir⁷

Si l'employeur contrevient à ses obligations, il risque notamment de :

- faire l'objet d'une inspection ou d'une enquête,
- recevoir un avis de se conformer dans un délai prévu,
- payer une amende.



⁶ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

⁷ <https://educaloi.qc.ca/capsules/comment-prevenir-la-violence-conjugale-au-travail/#consequences>

Pourquoi la violence conjugale doit être une préoccupation pour les milieux de travail ?

Le dernier plan d'action gouvernemental 2018-2023 en matière de violence conjugale abonde en ce sens : « *Tant les victimes que les auteurs de violence conjugale sont susceptibles de fréquenter un milieu de travail. Ce contexte est propice à la détection des situations de violence conjugale et à l'offre de soutien aux personnes concernées* ».

Quoi faire ?

- Les mesures de sensibilisation pour l'ensemble du personnel (ex : organisation d'atelier)
- Les mesures d'accommodement pour les victimes
- Désignation d'une personne ressource dans le milieu de travail
- Préparez un plan d'accompagnement pour les victimes de violence conjugale qui peut prévoir, entre autres, les éléments suivants :
 - Description des mesures d'accommodement ;
 - Liste des ressources spécialisées de la région ;
 - Procédure de suivi avec l'employé(e).
- Adaptez votre politique de travail ou développez une politique spécifique en matière de violence conjugale
 - Il est possible d'intégrer directement les mesures dans la politique de travail déjà existante ou de développer une politique de prévention spécifique.
- Choisir un mot ou une phrase clé qu'elle peut utiliser lorsqu'elle est en danger.





Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

Conférence de sensibilisation : La violence conjugale en milieu de travail

🕒 1H (INCLUANT UNE PÉRIODE
D'ÉCHANGE)

Pour : tout le personnel

Lors de cette conférence, vous serez sensibilisé.e.s à la problématique de la violence conjugale, aux signes auxquels porter attention ou encore à la façon de réagir de manière appropriée lors d'un dévoilement ou d'indices de violence conjugale. Nous offrons 3 types de conférences en fonction des publics ciblés : employé.e.s, syndicats, employeurs et responsables des ressources humaines.

Contactez-nous

Formation des personnes- ressources dans le milieu de travail

🕒 3H30

Pour : responsables RH,
employé.e.s ou employeurs,
délégué.e.s syndicaux

Lors de cette formation, vous allez approfondir votre compréhension de la violence conjugale, connaître les mesures à mettre en place pour créer un milieu de travail sécuritaire et aidant pour les victimes, ou encore vous approprier les outils pour accompagner et accommoder les victimes de violence conjugale au sein du milieu de travail. À la suite de cette formation, vous recevrez notre certification "Personne-Ressource".

Contactez-nous

Accompagnement personnalisé

🕒 COURT / MOYEN / LONG TERME

Pour : personnes ciblées par le milieu de travail pour la mise en place des mesures et outils

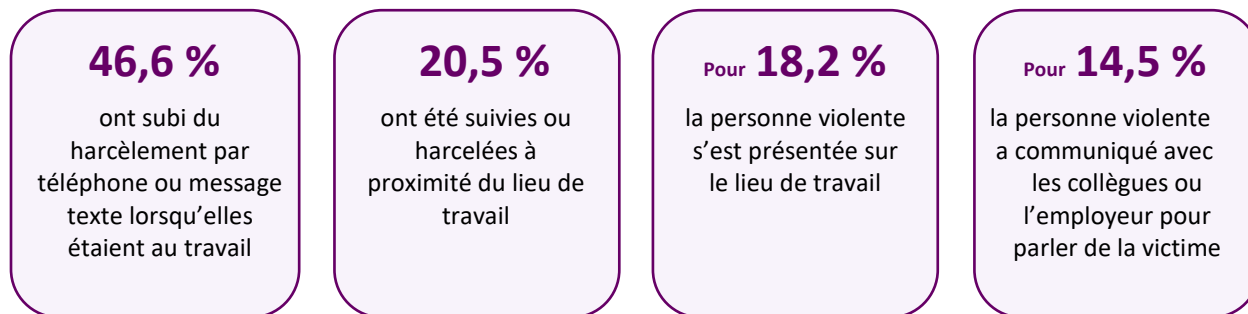
Le Regroupement peut vous soutenir pour le développement de contenus clé en main sur la violence conjugale, pour la mise en œuvre de mesures de soutien adaptées à la réalité de votre milieu, ou encore pour l'implantation des différents outils (plan d'accompagnement, politique de travail, plan de sécurité, etc.). Un bloc de 3h d'accompagnement est offert gratuitement aux organisations, au-delà des frais pourront s'appliquer.

Contactez-nous

Les stratégies utilisées par la personne auteure de violence

Les stratégies employées par la personne auteure de violence peuvent prendre différentes formes.

L'enquête⁸ expose que parmi les personnes interrogées :



- Il est même arrivé que la personne auteure de violence contacte directement les gestionnaires ou les collègues pour décrédibiliser ou dénigrer la victime⁹

L'importance de détenir un emploi pour les personnes victimes de violence conjugale

Avoir une stabilité et une indépendance financière sont des éléments qui vont aider la victime à quitter la personne auteure de violence. Elle saura qu'elle pourra, par exemple, assurer la prise en charge financière de ses enfants ou payer son loyer. Le fait de travailler et d'entretenir des relations sociales lui permet également de ne pas rester isolée et de se sentir utile et compétente. En outre, le travail est bénéfique pour les victimes, car c'est un endroit propice pour accéder à du soutien, surtout si les collègues et les supérieurs ont été sensibilisés ou formés à l'enjeu de la violence conjugale.

⁸ C.N. Wathem, J. C. D. MacGregor, B. J. MacQuarrie. *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison ? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. 2014. <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>

⁹ Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. *Réforme de la loi santé et sécurité au travail : créer des milieux de travail sécuritaires et aidants pour les victimes de violence conjugale*, Mémoire présenté dans le cadre du dépôt du projet de loi 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. 2021

Vous désirez bonifier vos connaissances sur le sujet et animer un atelier avec vos employés, voici 2 mises en situation tirées du site web de la CNESST.

Mises en situation

Mise en situation #1¹⁰

Nadège est directrice d'une école primaire. Une de ses enseignantes, Sarah, est séparée depuis quelques mois. Sarah s'est confiée à Nadège et à ses collègues sur la situation de violence qu'elle vit depuis sa séparation. Elle se sent harcelée par son ex-conjoint qui lui envoie des textos de façon abusive durant la journée et vient même l'attendre à la sortie de l'école. Sarah rapporte être très angoissée par cette situation et craint que le comportement de son ex-conjoint s'aggrave.

Nadège aimerait mettre en place des mesures pour protéger Sarah sur les lieux de travail et la référer à des organismes venant en aide aux victimes de violence conjugale. Elle décide donc de la rencontrer pour aborder la situation. Sarah se montre touchée par l'aide proposée, mais ne veut contacter aucun organisme d'aide ni que Nadège mette en place des mesures pour elle. Devant cette situation, Nadège se demande comment elle doit agir comme employeur, car elle se sent impuissante.

(Voir les réponses à la page suivante.)

Mise en situation #2¹¹

Jacques est directeur d'une usine de fabrication de produits de métal. Depuis une semaine, il constate que l'ex-conjoint de Sylvie, une de ses employées, se présente régulièrement à l'heure du dîner sur les lieux de travail. L'homme semble agressif envers elle et l'insulte devant ses collègues.

Devant cette situation et dans le souci de protéger son employée, Jacques décide de la rencontrer. Elle lui confie craindre son ex-conjoint, car il ne supporte pas la séparation. Elle craint même pour sa sécurité, car il lui a déjà fait des menaces de mort. Sylvie croit que son ex-conjoint se présentera à nouveau sur l'heure du dîner. Jacques aimerait l'aider, mais ne sait pas quoi faire dans cette situation. Il se demande s'il a le droit de contacter la police si l'ex-conjoint de Sylvie se présente à nouveau sur les lieux et lui fait des menaces.

(Voir les réponses à la page suivante.)

¹⁰ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

¹¹ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

Réponses en lien avec la mise en situation #1

Nadège ne peut pas communiquer d'informations personnelles sans le consentement verbal ou écrit de Sarah. Nadège pourrait :

- mettre en place une procédure pour contrôler les allées et venues des visiteurs (par exemple, faire en sorte que les visiteurs puissent seulement accéder à l'établissement par une entrée principale surveillée)
- modifier l'horaire de travail de Sarah
- inviter Sarah à s'informer auprès de ressources spécialisées sur le lieu de travail au moment qui lui convient
- implanter toute autre mesure qui n'implique pas un partage de renseignements confidentiels à une autre personne

Nadège pourrait mentionner de nouveau à Sarah qu'elle est disponible si elle a besoin d'aide et lui fournir les références vers les organismes d'aide spécialisés en violence conjugale.

Si la situation s'aggravait et que Nadège considérerait qu'il existe un motif raisonnable de croire qu'il y a un risque sérieux de mort ou de blessures graves pour Sarah, les autres travailleurs sur place ou pour d'autres personnes de son entourage, comme ses enfants, elle devrait appeler la police.

Réponses en lien avec la mise en situation #2

En tant qu'employeur, Jacques a une obligation de confidentialité concernant les renseignements qu'il détient. Par exemple, il ne pourrait pas contacter une ligne d'aide ou un centre d'hébergement spécialisé en violence conjugale pour parler de la situation spécifique de Sylvie sans d'abord obtenir son consentement.

Dans cet exemple, Jacques pourrait tenter d'obtenir l'accord de Sylvie et mettre en place des mesures de prévention pour assurer sa sécurité. Il pourrait, par exemple, élaborer un plan de sécurité individuel. Si Jacques constate qu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace son employée, il devrait contacter la police.

Sans l'accord de Sylvie, il pourrait mettre en place des mesures de prévention pour lesquelles il ne transmet pas d'informations confidentielles, comme contrôler les allées et venues des visiteurs sur le lieu de travail.

« *Milieus de travail alliés contre la violence conjugale* » devient un programme de sensibilisation et de certification qui comprend :

- Un accompagnement personnalisé et gratuit pour outiller les milieux de travail
- Des ateliers et des formations destinées à différents acteurs en milieu de travail
- Des outils pour comprendre et agir contre la violence conjugale au travail
- Une certification attestant de l'engagement des organisations

Le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
est membre du :



*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal*

Québec 